

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu organisasi. Data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa dalam lima tahun terakhir, produktivitas tenaga kerja di sektor telekomunikasi mengalami pertumbuhan rata-rata 5,2% per tahun (BPS, 2023). Meskipun demikian, perusahaan-perusahaan di sektor ini, termasuk PT Telkom, menghadapi tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja tersebut di tengah perubahan teknologi yang cepat dan kebutuhan pasar yang terus berkembang.

PT Telkom Witel Sumbar, sebagai salah satu unit bisnis PT Telkom Indonesia, memiliki peran strategis dalam penyediaan layanan telekomunikasi di wilayah Sumatera Barat. Walaupun perusahaan menunjukkan tren pertumbuhan positif, laporan internal mengindikasikan adanya tingkat kepuasan karyawan yang relatif rendah, yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja secara keseluruhan (Telkom Indonesia, 2023). Kondisi ini menjadi dasar penting untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas tenaga kerja di lingkungan PT Telkom Witel Sumbar.

Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah mendorong industri telekomunikasi untuk terus berinovasi demi memenuhi kebutuhan pelanggan yang semakin kompleks. PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk, sebagai salah satu pelaku utama di industri ini, telah menunjukkan perjalanan transformasi yang signifikan sejak berdirinya pada tahun 1856 sebagai perusahaan

telegraf pertama di Indonesia. Perusahaan ini telah berkembang dari penyedia layanan telekomunikasi konvensional menjadi perusahaan digital yang berfokus pada layanan broadband, platform digital, dan solusi teknologi informasi.

Transformasi tersebut terlihat dari berbagai langkah strategis yang diambil, seperti ekspansi layanan telepon tetap dan seluler pada 1990-an melalui pendirian Telkomsel, yang kini menjadi operator seluler terbesar di Indonesia. Memasuki era 2000-an, fokus bisnis bergeser ke layanan internet broadband dengan peluncuran IndiHome, yang saat ini menjadi salah satu penyedia layanan internet rumah tangga terbesar di Indonesia.

Dalam konteks wilayah Sumatera Barat, PT Telkom Witel Sumbar memegang tanggung jawab menyediakan layanan internet, telepon, dan data untuk pelanggan ritel maupun korporasi. Seiring meningkatnya permintaan masyarakat terhadap konektivitas yang cepat dan stabil, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk menjaga kualitas layanan, memperluas jangkauan jaringan, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Tantangan ini menuntut strategi yang tepat, termasuk pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan dan keberlanjutan bisnis dapat terjaga.

PT Telkom Witel Sumbar terletak di Jl. KH. Ahmad Dahlan No.17, Alai Parak Kopi, Kecamatan Nanggalo, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat. Adapun data karyawan pada PT Telkom Witel Sumbar dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pada Tahun 2024

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan
<i>Government Service</i>	3 Orang
<i>WITEL Business Service</i>	4 Orang
<i>Enterprise Service</i>	1 Orang
<i>Perfomance, Risk & QOS</i>	4 Orang

Divisi Karyawan	Jumlah Karyawan
<i>Shared Service & General Support</i>	5 Orang
Telkom Daerah Bukit Tinggi	2 Orang
Telkom Daerah Dharmasraya	1 Orang
Telkom Daerah Jambi	2 Orang
Telkom Daerah Muarabungo	1 Orang
Telkom Daerah Pariaman	1 Orang
Telkom Daerah Pasaman	1 Orang
Telkom Daerah Payakumbuh	1 Orang
Telkom Daerah Solok	1 Orang
Telkom Daerah Sungai Penuh	1 Orang
<i>Regional Solution & Operation</i>	3 Orang
<i>Consumer Service</i>	15 Orang
<i>Technical Service</i>	12 Orang
Total	58 Orang

Sumber: PT Telkom Witel Sumbar

Dari tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa total karyawan yang bekerja di PT Telkom Witel Sumbar pada tahun 2024 berjumlah 58 orang. Jumlah ini mencerminkan sumber daya manusia yang menjadi aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sejalan dengan pandangan Gary Dessler (2022) dalam Human Resource Management, manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencakup proses perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi, tetapi juga mencakup pengelolaan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pemenuhan aspek keadilan di lingkungan perusahaan.

Dalam konteks produktivitas kerja, Sinungan dalam Putri et al. (2020) menjelaskan bahwa produktivitas secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Definisi ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil kerja, tetapi juga tingkat efisiensi dalam penggunaan tenaga kerja, waktu, dan

bahan. Dengan demikian, produktivitas dapat dipahami sebagai indikator efisiensi dalam menghasilkan barang atau jasa pada suatu periode tertentu.

Berdasarkan pemahaman tersebut, produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat menjadi hambatan bagi pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas memerlukan perhatian pada berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, motivasi, kompetensi, serta dukungan manajerial.

Dalam kasus PT Telkom Witel Sumbar, tantangan yang dihadapi tidak hanya terletak pada pemenuhan target produktivitas, tetapi juga bagaimana memastikan bahwa seluruh karyawan bekerja secara optimal di tengah tuntutan perubahan teknologi dan peningkatan ekspektasi pelanggan. Kondisi ini menjadi dasar penting bagi penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat guna mencapai keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Untuk menilai bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Sumbar dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Key Performance Indicators

No.	Area Kinerja Utama	Key Performance Indicators	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun	Skor	Skor Akhir
1	Rekrutmen	% jumlah kebutuhan pegawai baru yang dapat dipenuhi dengan tepat waktu (< 45 hari)	15	100%	90%	90	13,50
		Rata-rata skor evaluasi karyawan baru setelah 3 bulan masa percobaan	15	80	82	103	15,38
2	Training and Development	Jumlah jam training per karyawan (per kapita) per tahun	10	30 jam	28 jam	93	9,33
		ROI of training untuk selected training programs	10	200%	175%	88	8,75
3	Performance Management	% jumlah karyawan level supervisor keatas yang telah menyusun KPI individu	10	90%	100%	111	11,11
		% jumlah manajer yang telah melakukan performance coaching secara reguler (sebulan sekali)	15	80%	70%	88	13,13
4	Employee Retention and Productivity	Great employee turn over (great employee adalah karyawan yang diidentifikasi sebagai "star")	15	maks 1 %	1,50%	67	10,00
		Revenue per employee	10	Rp 2 M/ employee	Rp 2,2 M / employee	110	11,00
			100				92,19

Sumber: PT Telkom Witel Sumbar

Gambar 1. 1 Pengukuran Kinerja

Gambar di atas menunjukkan tabel *Key Performance Indicators* (KPI), yang digunakan sebagai alat pengukur kinerja selama satu tahun. Tabel ini membagi area kinerja utama ke dalam beberapa kategori, yaitu *Rekrutmen*, *Training and Development*, *Performance Management*, serta *Employee Retention and Productivity*. Masing-masing area memiliki indikator khusus yang dinilai, seperti kecepatan pemenuhan kebutuhan pegawai baru, rata-rata hasil evaluasi karyawan baru, jumlah jam pelatihan per karyawan, *Return on Investment (ROI)* dari pelatihan, keterlibatan supervisor dalam penyusunan KPI individu, konsistensi manajer dalam melakukan *coaching*, tingkat pergantian karyawan berbakat, dan pendapatan rata-rata per karyawan.

Setiap indikator diberi bobot nilai yang menunjukkan tingkat kepentingannya, lalu dibandingkan antara target dan realisasi aktual di akhir tahun. Hasil pengukuran ini diubah menjadi skor, kemudian dikalikan dengan bobotnya untuk menghasilkan skor akhir. Dari tabel tersebut terlihat bahwa sebagian besar

indikator kinerja berhasil dicapai dengan baik, bahkan beberapa melebihi target. Namun, ada juga beberapa area yang belum memenuhi harapan.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan

	2022	2023	2024
P1			
P2	13	39	26
P3	19	5	32
P4			
P5			
Jumlah Karyawan	32	44	58

Sumber: PT Telkom Witel Sumbar

Tabel yang disajikan menggambarkan data performa karyawan PT Telkom Witel Sumbar dari tahun 2022 hingga 2024, berdasarkan jumlah karyawan pada masing-masing kategori penilaian. Pada tahun 2022, jumlah karyawan yang berada pada kategori P2 tercatat sebanyak 13 orang (40,6%), sementara kategori P3 sebanyak 19 orang (59,4%). Memasuki tahun 2023, terjadi peningkatan signifikan pada kategori P2 menjadi 39 orang (88,6%), disertai penurunan jumlah karyawan di kategori P3 menjadi 5 orang (11,4%). Namun, pada tahun 2024, komposisi tersebut kembali mengalami perubahan, di mana jumlah karyawan pada kategori P2 menjadi 26 orang (44,8%) dan kategori P3 meningkat menjadi 32 orang (55,2%).

Dalam sistem penilaian ini, kategori P1 merupakan tingkat performa tertinggi, dengan rentang nilai $>107,5$ hingga ≤ 110 . Selama periode 2022–2024, tidak ada karyawan yang berhasil mencapai kategori P1, yang dapat mengindikasikan dua hal: pertama, standar "outstanding" yang ditetapkan perusahaan sangat tinggi; atau kedua, sistem penilaian yang diterapkan bersifat ketat. Sementara itu, kategori P4 dan P5 merepresentasikan tingkat performa terendah. Kosongnya kedua kategori ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan

telah bekerja pada tingkat yang memadai, meskipun masih terdapat potensi peningkatan performa untuk mencapai kategori P1. Nilai kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami naik turun yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal.

Rentang Nilai	Nilai Huruf (Kinerja)	Kategori Nilai
$> 107,5 \text{ s.d } \leq 110$	P1	<i>Outstanding</i>
$> 105 \text{ s.d } \leq 107,5$	P2	<i>Very Good</i>
$> 100 \text{ s.d } \leq 105$	P3	<i>Meet Expectation</i>
$> 90 \text{ s.d } \leq 100$	P4	<i>Need improvement</i>
$> 70 \text{ s.d } \leq 90$	P5	<i>Need Development</i>

Sumber: PT Telkom Witel Sumbar

Gambar 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan

Gambar di atas menjelaskan sistem klasifikasi kinerja, yang mengelompokkan nilai ke dalam kategori tertentu berdasarkan rentang angka yang telah ditentukan. Untuk mengevaluasi kinerja secara objektif, pencapaian karyawan dikategorikan dalam beberapa tingkat penilaian. Setiap kategori mencerminkan tingkat pencapaian yang berbeda. Penjelasan tiap kategori:

1. P1 – *Outstanding* (nilai $> 107,5 \text{ s.d } \leq 110$)

- Kategori tertinggi dalam penilaian.
- Dicapai oleh karyawan yang melebihi seluruh ekspektasi dalam aspek kinerja.
- Standar nilai yang sangat tinggi.

2. P2 – *Very Good* (nilai $> 105 \text{ s.d } \leq 107,5$)

- Kinerja sangat baik, melebihi sebagian besar harapan.

- Karyawan di kategori ini berkontribusi signifikan terhadap tim/organisasi.

3. P3 – *Meet Expectation* (nilai > 100 s.d ≤ 105)

- Karyawan memenuhi harapan dan target kerja.
- Performa stabil dan andal, namun masih ada ruang peningkatan.
- Mayoritas karyawan umumnya berada di kategori ini.

4. P4 – *Need Improvement* (nilai > 90 s.d ≤ 100)

- Menunjukkan karyawan belum mencapai harapan secara menyeluruh.
- Perlu perhatian dalam bentuk *coaching* atau pelatihan lebih dekat.

5. P5 – *Need Development* (nilai > 70 s.d ≤ 90)

- Kategori terendah dalam sistem penilaian.
- Performa jauh di bawah standar dikarenakan ada masalah keterampilan, motivasi, atau perilaku kerja.
- Perlu rencana pengembangan kinerja khusus.

Dengan adanya penilaian kinerja ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai perkembangan produktivitas kerja karyawan dalam beberapa tahun terakhir dan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk masa depan.

Berdasarkan data tabel dan gambar diatas dapat diduga bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Sumbar pencapaiannya belum maksimal, dikarenakan dalam beberapa tahun terakhir mengalami keadaan yang berfluktuatif. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pelatihan dan pengembangan karyawan, serta bagaimana cara kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Simanjuntak dalam Sutrisno

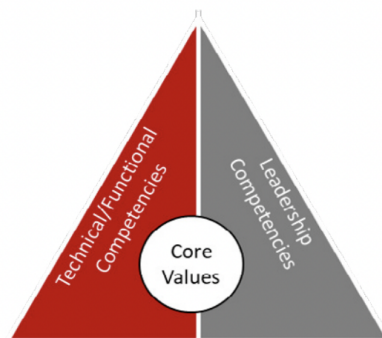
(2022:103) maka gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Gary Dessler (2022), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja karyawan, khususnya di industri telekomunikasi yang menuntut kepemimpinan adaptif guna menghadapi persaingan global. Meski demikian, penelitian yang membahas penerapan gaya kepemimpinan efektif secara spesifik di PT Telkom Witel Sumbar masih terbatas.

Sudirno dan Utama (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memotivasi bawahan dan mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Wibowo (2019:66) menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan organisasi beserta seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, seorang pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan untuk mendorong, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang baik menggabungkan kemampuan untuk memberikan motivasi, melayani bawahan, dan mendorong mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Leadership Competencies merupakan rangkaian kompetensi terkait perilaku yang kritikal untuk dimiliki setiap individu di organisasi guna mencapai kinerja yang baik.



Leadership Competencies merujuk pada Standar Kompetensi Direksi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berlaku untuk seluruh karyawan.

Total : 10 Leadership Competencies

Leading Business

1. Digital Leadership
2. Global Business Savvy
3. Customer Focus
4. Building Strategic Partnership
5. Strategic Orientation
6. Driving Execution

Leading People & Organization

1. Driving Innovation
2. Developing Organizational Capabilities
3. Leading Change
4. Managing Diversity

Sumber: PT Telkom Witel Sumbar

Gambar 1. 3 Kompetensi Gaya Kepemimpinan

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT Telkom Witel Sumbar merujuk pada standar kompetensi direksi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berlaku untuk seluruh karyawan, diberikan langsung dari kementerian BUMN yang diharapkan dapat digunakan oleh seluruh karyawan Telkom Group. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan di PT Telkom Witel Sumbar ialah *digital leadership*. *Digital leadership* atau kepemimpinan digital merupakan kemampuan seseorang atau organisasi untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan digital juga disebut *e-leadership*.

Adapun indikator dari gaya kepemimpinan menurut Kartono (2023) adalah kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengendalikan emosi, dan tanggung jawab. Hubungan gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu memengaruhi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan produktivitas. Selain gaya kepemimpinan perusahaan juga harus memberikan pelatihan terhadap karyawan.

Menurut Kasmir (2021), pelatihan adalah proses membentuk dan membekali karyawan dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, serta perilaku yang diharapkan perusahaan. Hamali dan Budihastuti (2019) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas sistematis untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan individu sehingga mampu bekerja secara profesional di bidangnya. Dengan demikian, pelatihan dapat disimpulkan sebagai proses pembelajaran yang membantu pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan.

Tujuan pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku peserta, yang secara berkala dapat dilakukan untuk memperkuat kompetensi pegawai dan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2023), indikator pelatihan mencakup jenis pelatihan, tujuan, materi, metode, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, dan waktu pelaksanaan.

PT Telkom Witel Sumbar melakukan berbagai jenis pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan. Beberapa jenis pelatihan yang dilakukan antara lain:

1. Pelatihan kepemimpinan

Untuk mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan di kalangan karyawan yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin.

2. Pengembangan keterampilan teknis

Pelatihan ini fokus pada peningkatan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pekerjaan sehari-hari, seperti pelatihan mengenai teknologi terbaru, sistem informasi, dan perangkat keras.

3. Pelatihan *soft skills*

Mencakup keterampilan komunikasi, kerja sama tim, dan manajemen waktu yang penting untuk meningkatkan interaksi antar karyawan dan efisiensi kerja.

4. Pelatihan motivasi dan pengembangan diri

Untuk meningkatkan motivasi karyawan dan membantu mereka dalam pengembangan pribadi serta profesional.

5. Pelatihan layanan pelanggan

Untuk meningkatkan keterampilan dalam memberikan layanan yang baik kepada pelanggan, yang sangat penting dalam industri telekomunikasi.

6. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja

Untuk memastikan bahwa karyawan memahami pentingnya keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Pada gambar 1.1 target pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT Telkom Witel Sumbar yaitu 30 jam, sedangkan realisasi akhir tahun adalah 28 jam. Karyawan mulai menunjukkan penurunan kinerja dan produktivitas yang

signifikan, sebab tidak terealisasinya target pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2023), pengembangan karyawan adalah proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, dan konseptual karyawan. Permatasari (2023) mendefinisikannya sebagai kegiatan yang bertujuan memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, serta pengetahuan sesuai kebutuhan perusahaan. Sementara itu, Suryadana (2020) menyatakan bahwa pengembangan karyawan mencakup pertumbuhan individu maupun organisasi secara keseluruhan, di mana peningkatan kemampuan karyawan akan berdampak positif pada perkembangan organisasi dan peningkatan kinerja. Dengan demikian, pengembangan karyawan dapat disimpulkan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kerja.

Tujuan pengembangan karyawan meliputi peningkatan kinerja dan kepuasan kerja, persiapan untuk peran di masa depan, pencapaian tujuan perusahaan, peningkatan daya saing organisasi, dan produktivitas kerja. Indikator pengembangan karyawan mencakup perencanaan karier, pengembangan karier individu, serta peran umpan balik terhadap kinerja.

Di PT Telkom Witel Sumbar, pengembangan karyawan dilakukan melalui berbagai program yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pelanggan. Bentuk kegiatannya meliputi mentoring dan coaching, yang umumnya dilaksanakan secara terjadwal dan terstruktur. Waktu serta frekuensinya disesuaikan dengan program yang sedang berlangsung serta kebutuhan individu maupun kelompok.

Berikut adalah beberapa waktu pelaksanaan mentoring:

1. Program tahunan

Mentoring dapat menjadi bagian dari program pengembangan karyawan tahunan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi.

2. Setelah pelatihan

Mentoring sering dilakukan setelah sesi pelatihan untuk membantu karyawan menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam konteks pekerjaan mereka.

3. Sesi berkala

Mentoring dapat dilakukan dalam sesi berkala, misalnya bulanan atau kuartalan, untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan bimbingan yang berkelanjutan.

4. Proyek khusus

Mentoring juga dapat dilakukan selama proyek tertentu, di mana karyawan baru atau yang kurang berpengalaman mendapatkan bimbingan dari mentor yang lebih berpengalaman.

5. Kebutuhan individu

Waktu *mentoring* juga dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu, di mana karyawan dapat meminta sesi mentoring sesuai dengan kebutuhan pengembangan mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan Holy, Haedar, dan Sari Ratna Dewi yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan dan pengembangan karyawan maka semakin produktif pula karyawannya. Lebih lanjut, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkat pula produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Telkom Witel Sumbar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT Telkom Witel Sumbar.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi bagi penelitian selanjutnya.